TIESAS SPRIEDUMS (ceturtā palāta)

2020. gada 26. martā *

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Direktīva 2001/23/EK – 3. panta 1. punkts – Uzņēmumu pāreja – Darba ņēmēju tiesību aizsardzība – Publisks līgums par uzkopšanas pakalpojumiem – Līguma daļu piešķiršana diviem jauniem izraudzītajiem pretendentiem – Tā darba ņēmēja pārņemšana, kurš bija norīkots darbā visās līguma daļās

Lietā C-344/18

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *arbeidshof te Gent* (Ģentes Darba un sociālo lietu apelācijas tiesa, Beļģija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2018. gada 14. maijā un kas Tiesā reģistrēts 2018. gada 25. maijā, tiesvedībā

ISS Facility Services NV

pret

Sonia Govaerts,

Atalian NV, iepriekš *Euroclean NV*,

TIESA (ceturtā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs M. Vilars [*M. Vilaras*], tiesneši S. Rodins [*S. Rodin*], D. Švābi [*D. Šváby*], K. Jirimēe [*K. Jürimäe*] un N. Pisarra [*N. Piçarra*] (referents),

ģenerāladvokāts: M. Špunars [*M. Szpunar*],

sekretāre: M. Ferreira [*M. Ferreira*], galvenā administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2019. gada 8. maija tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

– *ISS Facility Services NV* vārdā – *J. Dubaere*, advokāts,

– *S. Govaerts* vārdā – *S. De Beul*,

– *Atalian NV* vārdā – *S. Diels* un *E. Carlier*, *advocaten*,

– Eiropas Komisijas vārdā – *M. van Beek*, *M. Kellerbauer* un *B.-R. Killmann*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2019. gada 26. novembra tiesas sēdē,

* Tiesvedības valoda – holandiešu.

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes Direktīvas 2001/23/EK (2001. gada 12. marts) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā (OV 2001, L 82, 16. lpp.) 3. panta 1. punktu.

2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *Sonia Govaerts*, no vienas puses, un *ISS Facility Services NV* (turpmāk tekstā – "*ISS*") un *Atalian NV*, iepriekš – *Euroclean NV*, no otras puses, par viņas atlaišanu no darba un šīs atlaišanas sekām.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

3 Direktīvas 2001/23 3. apsvērumā ir noteikts:

"Ir jāparedz darbinieku aizsardzība darba devēja maiņas gadījumā, jo īpaši jānodrošina darbinieku tiesību aizsardzība."

4 Šīs direktīvas 1. panta 1. punktā ir paredzēts:

"a) Šī direktīva attiecas uz jebkuru uzņēmuma, uzņēmējsabiedrības vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļas īpašumtiesību pāreju citam darba devējam īpašumtiesību nodošanas vai uzņēmumu apvienošanas dēļ.

b) Saskaņā ar a) apakšpunktu un citiem šā panta noteikumiem īpašumtiesību nodošana šīs direktīvas nozīmē notiek tad, ja pāriet īpašumtiesības uz ekonomisku vienību, kas saglabā savu identitāti, paredzot organizētu resursu sagrupēšanu ar mērķi turpināt saimniecisko darbību neatkarīgi no tā, vai tā ir pamata vai palīgdarbība.

[..]"

5 Minētās direktīvas 2. panta 2. punktā ir noteikts:

"Šī direktīva neierobežo valstu tiesību aktus attiecībā uz darba līguma vai darba attiecību definīciju.

Tomēr dalībvalstis neizslēdz no šīs direktīvas darbības jomas darba līgumus vai darba attiecības tikai saistībā ar:

a) esošo vai paredzēto darba stundu skaitu;

[..]."

6 Atbilstoši šīs pašas direktīvas 3. panta 1. punkta pirmajai daļai:

"Īpašumtiesības nododošās personas tiesības un pienākumi, kas izriet no darba līguma vai darba attiecībām, kas pastāv īpašumtiesību pārejas dienā, sakarā ar īpašumtiesību nodošanu pāriet īpašumtiesību saņēmējam."

7 Direktīvas 2001/23 4. pantā ir paredzēts:

"1. Uzņēmuma, uzņēmējsabiedrības vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļas īpašumtiesību nodošana pati par sevi nevar būt par pamatu atlaišanai, ko veic persona, kura nodod īpašumtiesības, vai īpašumtiesību saņēmējs. Šis noteikums nekavē atlaišanu, ko izraisa darbaspēka izmaiņas ekonomisku, tehnisku vai organizatorisku iemeslu dēļ.

Dalībvalstis drīkst noteikt, ka pirmo daļu nepiemēro konkrētu kategoriju darbiniekiem, uz kuriem neattiecas dalībvalstu normatīvie akti vai prakse attiecībā uz aizsardzību pret atlaišanu.

2. Ja darba līgums vai darba attiecības ir izbeigtas tāpēc, ka īpašumtiesību pāreja saistās ar būtiskām darba apstākļu izmaiņām, kas kaitē darbinieku veselībai [negatīvi ietekmē darbinieku], tad darba devējs ir atbildīgs par darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu."

Beļģijas tiesības

8 Direktīva 2001/23 Beļģijas tiesībās ir transponēta ar 1985. gada 7. jūnija Darba koplīgumu Nr. 32 *bis*, kas attiecas uz darba ņēmēju tiesību aizsardzību, ja uzņēmuma īpašumtiesību nodošanas uz līguma pamata rezultātā notiek darba devēja maiņa, kā arī reglamentē pārņemto darbinieku tiesības pēc aktīvu pārņemšanas maksātnespējas gadījumā vai pēc aktīvu nodošanas, kas ir kļuvis saistošs ar Karaļa 1985. gada 25. jūlija dekrētu (1985. gada 9. augusta *Moniteur belge*, 11527. lpp.), ar grozījumiem, kuri izdarīti ar 2002. gada 13. marta Darba koplīgumu Nr. 32 *quinquies*, kas ir kļuvis saistošs ar Karaļa 2002. gada 14. marta dekrētu (2002. gada 29. marta *Moniteur belge*, 13382. lpp.). Nav ticis apstrīdēts, ka šī transponēšana ir veikta saskaņā ar šo direktīvu.

Pamatlieta un prejudiciālais jautājums

9 *S. Govaerts* kopš 1992. gada 16. novembra bija nodarbināta *Multiple Immo Services NV*, pēc tam – minētās sabiedrības tiesību pārņēmējsabiedrībās un visnesenāk – *ISS*. 2004. gada 1. septembrī viņa noslēdza ar šo pēdējo minēto sabiedrību jaunu uz nenoteiktu laiku noslēgtu darba līgumu, vienlaikus saglabājot darba stāžu, kas bija iegūts kopš 1992. gada 16. novembra.

10 *ISS* bija piešķirtas tiesības sniegt dažādu Ģentes pilsētā (Beļģija) esošu ēku uzkopšanas un uzturēšanas pakalpojumus, kas bija iedalīti trīs līguma daļās. Pirmajā līguma daļā bija iekļauti muzeji un vēsturiskas ēkas, otrajā daļā – bibliotēkas, kā arī pašvaldības centri, un trešajā daļā – administratīvas ēkas. 2013. gada 1. aprīlī *S. Govaerts* kļuva par projekta vadītāju attiecībā uz trim objektiem, kuri atbilda šīm līguma daļām.

11 Vēlāk Ģentes pilsēta izsludināja iepirkumu attiecībā uz visām iepriekš minētajām līguma daļām laikposmam no 2013. gada 1. septembra līdz 2016. gada 31. augustam. 2013. gada 13. jūnijā, noslēdzoties šai [iepirkuma] procedūrai, *ISS* iesniegtais piedāvājums netika izraudzīts. Tiesības slēgt pirmo un trešo līguma daļu tika piešķirtas *Atalian*, savukārt tiesības slēgt otro līguma daļu tika piešķirtas *Cleaning Masters NV*.

12 2013. gada 1. jūlijā *ISS* informēja *Atalian*, ka *S. Govaerts*, kas minētajos objektos bija nodarbināta pilnu darba laiku, ir piemērojams Darba koplīgums Nr. 32 *bis*. *Atalian*, sākot no 2013. gada 3. jūlija, šo apgalvojumu apstrīdēja.

13 Ar 2013. gada 30. augusta ierakstīto vēstuli *ISS* informēja *S. Govaerts*, ka, ņemot vērā uzņēmuma īpašumtiesību pāreju un viņas nodarbinātību objektos, kas atbilst pirmajai un trešajai līguma daļai, viņa no 2013. gada 1. septembra strādās *Atalian* un no šā datuma vairs nebūs *ISS* darbiniece. Līdz ar to *ISS* izsniedza *S. Govaerts* izziņu par atbrīvošanu no darba, kurā kā viņas pēdējā nodarbinātības diena bija norādīts 2013. gada 31. augusts.

14 Ar citu ierakstītu vēstuli, kas datēta ar 2013. gada 30. augustu, *ISS* darīja zināmu *Atalian*, ka *S. Govaerts* darba līgums šai sabiedrībai ir ticis nodots saskaņā ar likumu no 2013. gada 1. septembra.

15 2013. gada 3. septembrī *Atalian* informēja *ISS*, ka neuzskata, ka ir notikusi uzņēmuma īpašumtiesību pāreja Darba koplīguma Nr. 32 *bis* izpratnē un ka tādējādi tā uzskata, ka to ar *S. Govaerts* nesaista nekādas līgumattiecības.

16 *S. Govaerts* 2013. gada 18. novembrī vērsās *arbeidsrechtbank te Gent* (Ģentes Darba lietu tiesa, Beļģija) gan pret *ISS*, gan *Atalian*, vēloties saņemt atlaišanas pabalstu, gada beigās izmaksājamo piemaksu *prorata temporis*, kā arī atvaļinājuma pabalstu par 2012. un 2013. gada pārskata periodiem.

17 Ar 2015. gada 15. oktobra spriedumu šī tiesa nosprieda, ka *S. Govaerts* atlaišana ir bijusi prettiesiska, un piesprieda *ISS* samaksāt atlaišanas pabalstu, gada beigās izmaksājamo piemaksu un atvaļinājuma pabalstu. Savukārt pret *Atalian* celtā prasība tika atzīta par nepieņemamu.

18 Minētā tiesa uzskatīja, ka Darba koplīgums Nr. 32. *bis S. Govaerts* nebija piemērojams, jo viņa veica administratīvus un organizatoriskus uzdevumus un nepiedalījās Ģentes pilsētā esošo objektu uzkopšanas darbos, kas bija pārejas priekšmets.

19 *ISS* pārsūdzēja šo pirmajā instancē pasludināto spriedumu *arbeidshof te Gent* (Ģentes Darba lietu apelācijas tiesa). *ISS* apgalvo, ka *S. Govaerts* darba līgums no 2013. gada 1. septembra 85 % apjomā ir ticis nodots *Atalian* un 15 % apjomā – *Cleaning Masters*.

20 Pretēji tiesai, kura izskatīja lietu pirmajā instancē, iesniedzējtiesa uzskata, ka pamatlietā ir saglabāta ekonomiskās vienības identitāte Direktīvas 2001/23 1. panta izpratnē un ka līdz ar to ir notikusi uzņēmuma īpašumtiesību pāreja šī panta izpratnē. Tā secina, ka saskaņā ar Darba koplīguma Nr. 32 *bis* 7. pantu, ar kuru ir transponēts Direktīvas 2001/23 3. panta 1. punkts, īpašumtiesības nododošās personas tiesības un pienākumi, kas izriet no darba līgumiem, kuri ir pastāvējuši īpašumtiesību pārejas dienā, proti, 2013. gada 1. septembrī, šīs īpašumtiesību pārejas rezultātā saskaņā ar likumu pārgāja *Atalian* un *Cleaning Masters* kā īpašumtiesību saņēmējiem.

21 Tā kā *S. Govaerts* uzdevumi bija saistīti tikai ar Ģentes pilsētā esošajiem objektiem, iesniedzējtiesa uzskata, ka 2013. gada 1. septembrī ieinteresētā persona ietilpa pārņemtā uzņēmuma darbinieku skaitā, un līdz ar to tā vēlas noskaidrot, kādas sekas saskaņā ar Direktīvas 2001/23 3. panta 1. punktu šai uzņēmuma pārejai ir attiecībā uz *S. Govaerts* darba līgumu.

22 Šādos apstākļos *arbeidshof te Gent* (Ģentes Darba lietu apelācijas tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

“Vai Direktīvas [2001/23] 3. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka vairāku uzņēmuma daļu īpašumtiesību vienlaicīgas pārejas gadījumā šīs direktīvas 1. panta 1. punkta izpratnē vairākiem īpašumtiesību saņēmējiem tiesības un pienākumi, kas izriet no darbinieka, kurš tika nodarbināts katrā nodotajā uzņēmuma daļā, īpašnieka maiņas brīdī spēkā esoša darba līguma, pāriet uz katru īpašumtiesību saņēmēju, taču samērīgi ar minētā darba ņēmēja nodarbinātības apjomu uzņēmuma daļā, kura īpašumtiesības ir pārgājušas uz attiecīgo saņēmēju,

vai arī tādējādi, ka minētās tiesības un pienākumi kopumā pāriet uz tās uzņēmuma daļas īpašumtiesību saņēmēju, kurā minētais darba ņēmējs tika galvenokārt nodarbināts,

vai arī tādējādi, ka, ja direktīvas tiesību normas nevar tikt interpretētas vienā no iepriekš izklāstītajiem veidiem, tiesības un pienākumi no minētā darba ņēmēja darba līguma nepāriet ne uz vienu no īpašumtiesību saņēmējiem un turklāt minētais attiecas arī uz gadījumu, kad nav iespējams noteikt darbinieka nodarbinātības apjomu atsevišķi katrā no uzņēmuma daļām, kuru īpašumtiesības nodod?"

Par prejudiciālo jautājumu

23 Ar savu jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai gadījumā, ja ir notikusi uzņēmuma īpašumtiesību pāreja Direktīvas 2001/23 1. panta 1. punkta izpratnē, kurā ir iesaistīti vairāki īpašumtiesību saņēmēji, šīs direktīvas 3. panta 1. punkta pirmā daļa ir jāinterpretē tādējādi, ka tiesības un pienākumi, kas izriet no darba līguma, kurš pastāv šīs īpašumtiesību pārejas dienā, tiek nodoti katram īpašumtiesību saņēmējam proporcionāli darbinieka veiktajiem uzdevumiem vai tikai tam īpašumtiesību saņēmējam, kura vajadzībām darbinieks galvenokārt veic savus pienākumus. Pakārtoti iesniedzējtiesa jautā, vai šī tiesību norma ir jāinterpretē tādējādi, ka no darba līguma izrietošo tiesību un pienākumu saglabāšana nevar tikt attiecināta ne uz vienu no īpašumtiesību saņēmējiem.

24 Vispirms ir jānorāda, ka Direktīvas 2001/23 3. panta 1. punkta pirmajā daļā ir noteikts, ka īpašumtiesības nododošās personas tiesības un pienākumi, kas izriet no darba līguma vai darba attiecībām, kuras pastāv īpašumtiesību pārejas dienā, sakarā ar īpašumtiesību nodošanu pāriet īpašumtiesību saņēmējam, un tajā nav paredzēts īpašumtiesību pārejas gadījums, kurā ir iesaistīti vairāki īpašumtiesību saņēmēji.

25 Šajā ziņā vispirms ir jāatgādina, ka Direktīvas 2001/23 mērķis ir nodrošināt darba ņēmēju tiesību aizsardzību darba devēja maiņas gadījumā, ļaujot viņiem palikt jaunā darba devēja rīcībā ar tādiem pašiem nosacījumiem, ar kādiem viņus bija nolīgusi īpašumtiesības nododošā persona. Minētās direktīvas mērķis ir, cik vien iespējams, garantēt līgumu vai darba attiecību turpināšanu ar īpašumtiesību saņēmēju bez izmaiņām, lai nepieļautu, ka attiecīgiem darbiniekiem īpašumtiesību pārejas dēļ tiek radīta nelabvēlīgāka situācija (spriedums, 2018. gada 7. augusts, *Colino Sigüenza*, C-472/16, EU:C:2018:646, 48. punkts). Tomēr uz minēto direktīvu nevarētu lietderīgi atsaukties nolūkā panākt atalgojuma noteikumu vai citu darba noteikumu uzlabojumu uzņēmuma īpašumtiesību pārejas gadījumā (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2011. gada 6. septembris, *Scattolon*, C-108/10, EU:C:2011:542, 77. punkts).

26 Turklāt ir jāprecizē, ka, lai arī saskaņā ar minētās direktīvas mērķi ir jāaizsargā to darba ņēmēju tiesības, kurus skar uzņēmuma īpašumtiesību pāreja, tomēr par abstrakciju nevar pārvērst īpašumtiesību saņēmēja tiesības, kuram ir jābūt iespējai veikt pielāgojumus, kas nepieciešami viņa darbības turpināšanai (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2006. gada 9. marts, *Werhof*, C-499/04, EU:C:2006:168, 31. punkts). Direktīvas 2001/23 mērķis ir ne tikai aizsargāt darba ņēmēju intereses uzņēmuma īpašumtiesību pārejas gadījumā, bet arī nodrošināt taisnīgu līdzsvaru starp šo pēdējo minēto interesēm, no vienas puses, un īpašumtiesību saņēmēja interesēm, no otras puses (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2013. gada 18. jūlijs, *Alemo-Herron* u.c., C-426/11, EU:C:2013:521, 25. punkts).

27 Turpinājumā šajos apstākļos ir jāuzsver, tāpat kā to ir darījis ģenerāladvokāts secinājumu 70. punktā, ka, tā kā ekonomiskā vienība, ar kuru bija saistīts darba ņēmējs, ir tikusi nodota Direktīvas 2001/23 1. panta 1. punkta izpratnē, tas, vai tā ir nodota vienam vai vairākiem īpašumtiesību saņēmējiem, neietekmē to tiesību un pienākumu nodošanu, kas personai, kura nodod īpašumtiesības, izriet no darba līguma, kurš pastāvēja minētās vienības īpašumtiesību pārejas dienā.

28 No tā izriet, ka iesniedzējtiesas pakārtoti minētais gadījums ir jānoraida, jo ar to tiek izslēgta to tiesību un pienākumu saglabāšana, kas izriet no darba līguma, kurš pastāvēja uzņēmuma īpašumtiesību pārejas dienā, tādējādi atņemot Direktīvai 2001/23 tās lietderīgo iedarbību.

29 Visbeidzot ir jāizvērtē abi iesniedzējtiesas galvenokārt norādītie gadījumi, kas ir atgādināti šī sprieduma 23. punktā.

30 Pirmkārt, saistībā ar gadījumu, kad darba līgums tiek nodots tikai tam īpašumtiesību saņēmējam, pie kura darbinieks veic savus galvenos pienākumus, ir jānorāda, ka šāda Direktīvas 2001/23 3. panta 1. punkta pirmās daļas interpretācija ļauj nodrošināt no darba līguma izrietošo tiesību un pienākumu saglabāšanu attiecībā uz šo īpašumtiesību saņēmēju un tādējādi aizsargāt darba ņēmēja intereses.

31 Tomēr šajā gadījumā Direktīvas 2001/23 3. panta 1. punkta pirmā daļa tiek interpretēta, abstrahējoties no īpašumtiesību saņēmēja interesēm, jo tam tiek nodotas tiesības un pienākumi, kas izriet no pilna darba laika darba līguma, savukārt attiecīgais darba ņēmējs savus pienākumus šajā uzņēmumā pilda tikai nepilnu darba laiku.

32 Otrkārt, saistībā ar gadījumu, kad tiesības un pienākumi, kas izriet no darba līguma, kurš noslēgts ar personu, kas nodod īpašumtiesības, tiek nodoti visiem īpašumtiesību saņēmējiem proporcionāli darba ņēmēja veiktajiem uzdevumiem, ir jāprecizē, pirmām kārtām, ka saskaņā ar Direktīvas 2001/23 2. panta 2. punktu šī direktīva neierobežo valstu tiesību aktus attiecībā uz darba līguma vai darba attiecību definīciju. Tādējādi iesniedzējtiesai ir jānosaka darba līguma iespējamās sadales kārtība. Šajā ziņā iesniedzējtiesa var ņemt vērā to līguma daļu ekonomisko vērtību, ar kurām darba ņēmējs ir saistīts, kā to ir ierosinājusi *ISS*, vai laiku, ko tas faktiski velta katrai līguma daļai, kā to ir piedāvājusi Eiropas Komisija.

33 Otrām kārtām, tā kā šāds gadījums nozīmē, ka darba līgums uz pilnu darba laiku tiek sadalīts vairākos nepilna darba laika darba līgumos, ir jāatgādina, ka saskaņā ar Direktīvas 2001/23 2. panta 2. punkta a) apakšpunktu dalībvalstis no šīs direktīvas piemērošanas jomas nevar izslēgt darba līgumus vai darba attiecības tikai saistībā ar esošo vai paredzēto darba stundu skaitu. Līdz ar to šādu sadalīšanu nevar izslēgt tikai tāpēc vien, ka tā nozīmē, ka vienam no īpašumtiesību saņēmējiem tiek nodots darba līgums, kurš ietver nelielu darba stundu skaitu.

34 Turklāt šāda no darba līguma izrietošo tiesību un pienākumu nodošana visiem īpašumtiesību saņēmējiem proporcionāli darba ņēmēja veiktajiem uzdevumiem principā ļauj nodrošināt taisnīgu līdzsvaru starp darba ņēmēju un īpašumtiesību saņēmēju interešu aizsardzību, jo darba ņēmējam tiek saglabātas tiesības, kas izriet no viņa darba līguma, savukārt īpašumtiesību saņēmējiem netiek noteikti pienākumi, kas ir lielāki par tiem, ko tiem rada attiecīgā uzņēmuma īpašumtiesību pāreja.

35 Tomēr iesniedzējtiesai ir jāņem vērā šīs darba līguma sadalīšanas praktiskās sekas, ņemot vērā Direktīvas 2001/23 mērķus, kas atgādināti šī sprieduma 25. un 26. punktā. Kā secinājumu 77. punktā ir norādījis ģenerāladvokāts, uz šo direktīvu nevar atsaukties, lai pasliktinātu tā darba ņēmēja darba apstākļus, kuru skar uzņēmuma īpašumtiesību pāreja (šajā nozīmē skat. spriedumus, 1996. gada 7. marts, *Merckx* un *Neuhuys*, C-171/94 un C-172/94, EU:C:1996:87, 38. punkts, kā arī 2011. gada 6. septembris, *Scattolon*, C-108/10, EU:C:2011:542, 81. un 82. punkts).

36 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka saskaņā ar šīs direktīvas 4. panta 1. punktu, lai gan uzņēmuma vai uzņēmuma daļas īpašumtiesību nodošana pati par sevi nevar būt par pamatu atlaišanai, ko veic persona, kas nodod īpašumtiesības, vai īpašumtiesību saņēmējs, izņemot šī 1. punkta otrajā daļā paredzētos gadījumus, šis noteikums tomēr neliedz veikt atlaišanu, ko izraisa darbaspēka izmaiņas ekonomisku, tehnisku vai organizatorisku iemeslu dēļ. Turklāt šī 4. panta 2. punktā ir precizēts – ja darba līgumu izbeidz tāpēc, ka īpašumtiesību pāreja saistās ar būtiskiem darba noteikumu vai apstākļu grozījumiem, kas ir nelabvēlīgi darbiniekam, tad darba devējs ir atbildīgs par darba līguma izbeigšanu.

37 Tādējādi, kā ģenerāladvokāts ir norādījis secinājumu 79. punktā, ja darba līguma sadalīšana izrādās neiespējama vai izraisa Direktīvā 2001/23 garantēto darba ņēmēja darba apstākļu un tiesību pasliktināšanos, šo līgumu var izbeigt, un saskaņā ar Direktīvas 2001/23 4. panta 2. punktu īpašumtiesību saņēmējs vai saņēmēji ir atbildīgi par darba līguma izbeigšanu, pat ja šī līguma izbeigšana ir notikusi pēc darba ņēmēja iniciatīvas.

38 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz uzdoto jautājumu ir jāatbild – gadījumā, ja ir notikusi uzņēmuma īpašumtiesību pāreja, kurā ir iesaistīti vairāki īpašumtiesību saņēmēji, Direktīvas 2001/23 3. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiesības un pienākumi, kas izriet no darba līguma, tiek nodoti katram īpašumtiesību saņēmējam proporcionāli attiecīgā darba ņēmēja veiktajiem pienākumiem ar nosacījumu, ka no tā izrietošā darba līguma sadalīšana ir iespējama vai neizraisa darba apstākļu pasliktināšanos, kā arī neskar šajā direktīvā garantēto darba ņēmēju tiesību aizsardzību, – un tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai. Gadījumā, ja šāda sadalīšana izrādītos neiespējama vai skartu minētā darba ņēmēja tiesības, no tā izrietošā iespējamā darba attiecību izbeigšana atbilstoši minētās direktīvas 4. pantam tiktu uzskatīta par tādu, par kuru ir atbildīgs īpašumtiesību saņēmējs vai saņēmēji, pat ja šī izbeigšana būtu notikusi pēc darba ņēmēja iniciatīvas.

Par tiesāšanas izdevumiem

39 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (ceturtā palāta) nospriež:

Gadījumā, ja ir notikusi uzņēmuma īpašumtiesību pāreja, kurā ir iesaistīti vairāki īpašumtiesību saņēmēji, Padomes Direktīvas 2001/23/EK (2001. gada 12. marts) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā 3. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiesības un pienākumi, kas izriet no darba līguma, tiek nodoti katram īpašumtiesību saņēmējam proporcionāli attiecīgā darba ņēmēja veiktajiem pienākumiem ar nosacījumu, ka no tā izrietošā darba līguma sadalīšana ir iespējama vai neizraisa darba apstākļu pasliktināšanos, kā arī neskar šajā direktīvā garantēto darba ņēmēju tiesību aizsardzību, – un tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai. Gadījumā, ja šāda sadalīšana izrādītos neiespējama vai skartu minētā darba ņēmēja tiesības, no tā izrietošā iespējamā darba attiecību izbeigšana atbilstoši minētās direktīvas 4. pantam tiktu uzskatīta par tādu, par kuru ir atbildīgs īpašumtiesību saņēmējs vai saņēmēji, pat ja šī izbeigšana būtu notikusi pēc darba ņēmēja iniciatīvas.

[Paraksti]